

# IMPLEMENTASI ABSENSI FINGER PRINT DENGAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

**A.Erika Basri**

Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

**Muh. Nur Yamin**

Staf Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

Jl. A.P. Pettarani Kampus UNM Gunung Sari Baru Makassar

E-mail: [nuryamin1@gmail.com](mailto:nuryamin1@gmail.com)

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh dari Implementasi Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, kuesioner/angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara implementasi absensi finger print terhadap disiplin pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan hal ini dibuktikan dari hasil analisis data yaitu implementasi absensi finger print berada pada kategori baik ditinjau dari indikator praktis, akurat, sekuritas tinggi, pencapaian target. Untuk disiplin pegawai berada pada kategori baik ditinjau dari indikator ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab, ketaatan terhadap aturan. Oleh karena itu, implementasi absensi finger print yang dilakukan oleh pegawai perlu ditingkatkan dan dilakukan secara jujur dan bertanggung jawab demi tercapainya kedisiplinan pegawai. Hasil dari analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara implementasi absensi finger print dan disiplin pegawai negeri sipil sebesar 17.4% dengan tingkat pengaruh sangat lemah.*

**Kata Kunci:** Absensi Finger Print, Disiplin

## 1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pelaksana perundang-undangan wajib untuk taat pada setiap peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas kedinasan. Setiap PNS wajib melaksanakan tugas

kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Keberhasilan pencapaian tugas dari PNS sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kinerja para

pegawainya. Kedisiplinan pegawai menjadi hal penting mengingat perannya sebagai fasilitator dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Kedisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra kerja dan kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan. Kedisiplinan yang dimaksud ialah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman.

Berkaitan dengan kedisiplinan pegawai, di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, PNS dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi. Untuk mengukur sejauh mana tingkat kedisiplinan mereka, salah satu cara yaitu dilihat dari kehadiran sehari-hari saat datang dan pulang kantor. Apakah mereka sudah memenuhi ketentuan waktu yang ditetapkan atau belum. Kehadiran mereka dibuktikan dengan sebuah daftar hadir.

Daftar hadir yang diisi dengan tanda tangan saat datang dan tanda tangan saat pulang, bukan rekayasa dan juga bukan sekedar penuh karena ditandatangani dalam waktu yang bersamaan. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya pelanggaran/kecurangan tanda tangan yang menjadi salah satu indikator kedisiplinan kerja, pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu untuk menggunakan mesin absensi elektronik menggantikan sistem absen

manual yang selama ini diterapkan. Kebijakan ini merujuk pada pemberlakuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Dengan demikian, di instansi pemerintahan mulai menerapkan sistem daftar hadir PNS dengan berbasis komputer yang menggunakan sidik jari (finger print). Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya penyimpangan terhadap aturan jam kerja yang sering dilakukan oleh pegawai dengan cara menitip absen kepada pegawai lain. Para pegawai tidak bisa lagi menitip absen kepada temannya, karena peralatan ini hanya merekam sidik jari pegawai yang bersangkutan. Selain itu, peralatan ini bekerja secara online dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. Finger print ini juga memudahkan bagi administrasinya untuk merekap daftar hadir pada akhir bulan.

Pemberlakuan absensi sidik jari (finger print) merupakan langkah yang dilakukan untuk penilaian unsur disiplin. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin PNS terkait dengan jam kerja. Kehadiran PNS sesuai dengan jam kerja akan menjadi salah satu tolak ukur suatu instansi dalam melaksanakan tupoksinya dengan efektif. Di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Perizinan Terpadu Satu Pintu mulai menerapkan sistem absensi finger print pada tahun 2018.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi finger print bulan November-Oktober 2019, terlihat bahwa jumlah kehadiran pegawai di DPMPTSP pada bulan November mengalami penurunan dari bulan oktober, selain itu jumlah pegawai yang melakukan cuti juga makin meningkat dan jumlah pegawai yang sakit cukup banyak sehingga jumlah pegawai yang dapat hadir pada bulan September hanya setengah dari jumlah keseluruhan pegawai begitu pula pada bulan oktober dan november dengan selisih yang tidak jauh berbeda dengan bulan september. Dan untuk ketepatan waktu hadir di kantor, pada bulan oktober terlihat jumlah pegawai yang datang terlambat bertambah dari jumlah pegawai pada bulan November yang dapat memberikan dampak negatif bagi kantor DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan dalam memberikan mencapai tujuan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Setiap sistem absensi memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Salah satu masalah yang sering ditemukan dalam penerapan sistem absensi finger print, yaitu kemacetan pada mesin absensi atau jaringan yang tidak mendukung. Masalah lain yang muncul dari pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, yaitu adanya pegawai yang kerap kali terlambat, melakukan pelanggaran jam kerja dimana pegawai hanya datang melakukan absen finger print sesuai dengan

jamnya, namun setelah itu keluar kantor untuk urusan pribadi. Menyikapi hal tersebut, perlu adanya kebijakan yang tegas dari pihak pimpinan terkait masalah perilaku pegawai serta sistem absensi yang diterapkan.

Penelitian terdahulu terkait masalah sistem absensi finger print telah dilakukan oleh Maeyasari (2012) dengan judul “Efektivitas Penerapan Absensi Finger Frint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak” dengan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. Terbukti dari hasil observasi yang dilakukan, masih ada pegawai yang datang terlambat atau bahkan datang untuk absen kemudian keluar lagi meninggalkan kantor, serta terdapat pula pegawai yang datang selesai dari istirahat mendekati jam pulang kerja.

Penelitian terdahulu kedua mengenai sistem absensi finger print telah dilakukan oleh Aziz (2016) dengan judul “Fungsi finger print Dalam Mendukung Program Remunerasi Di Pengadilan Tinggi Agama (PTA) Makassar” dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu penerapan absensi finger print memiliki pengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran jam kerja yang akan berdampak pada penerimaan remunerasi dimana finger print berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kedisiplinan jam hadir pegawai. Oleh karena itu, akan

dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Implementasi Absensi Finger Print dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan”**Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada uraian di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana implementasi absensi finger print di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan ?
- b. Bagaimana Disiplin PNS di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan ?
- c. Seberapa besar pengaruh implementasi finger print terhadap disiplin PNS di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan ?

## **2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui implementasi absensi finger print di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Untuk Mengetahui Disiplin PNS di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Untuk Mengetahui pengaruh implementasi finger print terhadap disiplin PNS di

DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan.

## **3. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian adapun harapan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi fikiran bagi perkembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam bidang kebijakan publik serta implementasi kebijakan mengenai penerapan sistem absensi finger print dan disiplin pegawai negeri sipil.

### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, mengenai sejauh mana fungsi finger print dalam mendukung disiplin PNS, serta menjadi tolak ukur penerapan sistem absensi pada suatu instansi. Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan terhadap penelitian selanjutnya, khususnya bagi mereka yang ingin melakukan penelitian dalam hal penerapan sistem absensi finger print serta kaitannya dengan kedisiplinan pegawai.

#### **4. Tinjauan Pustaka**

##### **a. Konsep Kebijakan**

Dye (Winarno, 2016, hal. 19) mengemukakan bahwa kebijakan Publik adalah apa pun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan. Melalui definisi ini dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan antara apa yang akan dikerjakan pemerintah dan apa yang sesungguhnya harus dikerjakan oleh pemerintah.

Menurut (Dunn, 2012) dalam suatu kebijakan terdapat beberapa prosedur pokok yaitu : (a) merumuskan masalah-masalah kebijakan, (b) meramalkan kebijakan di masa depan, (c) merekomendasikan aksi-aksi kebijakan, (d) memantau hasil-hasil kebijakan dan (e) mengevaluasi kinerja kebijakan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat dipahami bahwa kebijakan publik mengandung unsur-unsur seperti adanya keputusan yang dibuat oleh policy maker (pembuat kebijakan), fokusnya pada tindakan yang memiliki tujuan, mengandung pola kegiatan, serta dapat dan tidak dapat dilakukan.

##### **b. Konsep Implementasi**

Menurut Charles (Winarno, 2016, hal. 18) suatu kebijakan publik harus memiliki tujuan yang mampu menyelesaikan suatu masalah publik serta pengimplementasiannya melalui program dan program tersebut harus memiliki standar dan grand design yang baik.

Grindle (Mulyadi, 2018, hal. 47) memiliki pandangan tersendiri mengenai implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, implementasi kebijakan dapat

dilakukan setelah kebijakan ditransformasikan dan keberhasilan dari suatu kebijakan ditentukan oleh derajat implementability dari kebijakan tersebut. Dengan demikian dapat dipahami bahwa tugas implementasi mencakup terbentuknya “a policy delivery system”, dimana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat diketahui bahwa terdapat tiga poin utama dalam proses implementasi. Adapun tiga poin tersebut yaitu adanya tujuan kebijakan, adanya kegiatan pencapaian tujuan, dan adanya hasil kegiatan. Ketiga poin tersebut menjadi bagian penting yang menjelaskan proses dalam implementasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses perwujudan sebuah kebijakan melalui kegiatan-kegiatan atau program-program terencana yang telah ditetapkan oleh pembuat kebijakan untuk memperoleh hasil sebagaimana yang diharapkan.

##### **c. Konsep Absensi Finger Print**

Absensi atau kartu jam hadir adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap pegawai disuatu instansi. Catatan jam hadir pegawai ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu. Pencatatan jam hadir pada kartu jam hadir yang dilakukan oleh setiap pegawai bisa mempengaruhi gaji yang akan diterima oleh pegawai setiap bulannya, karena apabila pegawai tersebut lupa atau tidak mencatatkan jam hadirnya pada kartu jam hadir

akan mempengaruhi komponen-komponen yang ada pada gaji terutama pada tunjangan.

Penerapan teknologi dalam suatu instansi pemerintahan selalu mengacu pada sistem lama/tradisional atau dapat disebut sebagai sistem manual, di mana pada akhirnya sistem manual tersebut sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari instansi tersebut. Salah satu penerapan teknologi guna meningkatkan efektifitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja melalui penerapan sistem absensi sidik jari.

Menurut Moch Tofik tahun 2010 (Fadila & Septiana, 2019), mengemukakan ada tiga dimensi absensi sidik jari (finger print) yaitu:

1. Praktis, dimana terdapat kemudahan bagi pegawai dalam membuktikan kehadiran hanya dengan meletakkan salah satu jari pada mesin absensi finger print.
2. Akurat, mesin absensi finger print memiliki tingkat akurasi yang tinggi dalam merekam data kehadiran pegawai.
3. Sekuritas Tinggi, sistem absensi finger print memiliki resiko paling kecil untuk dilakukan manipulasi.

Mesin absensi sidik jari (finger print) adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari setiap orang tidak ada yang sama. Oleh karena itu, dengan mesin tersebut tidak akan terjadi manipulasi data kehadiran pegawai.

#### **d. Konsep Disiplin Pegawai**

Disiplin menurut Fahmi (2016,

hal. 65) ialah perasaan taat dan patuh terhadap aturan yang termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan meniaditanggung jawab serta beredia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan.

Disiplin Kerja dikemukakan oleh Kasmir (2017, hal. 193) bahwa disiplin ialah dimana seorang pegawai secara sungguh-sungguh menjalankan aktivitas kerjanya, konsisten waktu dalam bekerja dan mengerjakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Menurut Soedarmayanti (2017, hal. 149) Disiplin adalah kondisi untuk melakukan keteraturan dalam bekerja dan memiliki serta tercapai kepentingan seorang pegawai dalam bekerja dan dikemukakan pula bahwan disiplin seseorang tergantung dari pribadi dari pada masing-masing pegawai sehingga diperlukan pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan Menurut Lateiner (Permatasari, 2015) ada 4 (empat) aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Ketepatan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Pemanfaatan sarana Kantor dimana pegawai dapat

menggunakan dan memelihara peralatan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

3. Tanggung jawab yang tinggi, salah satu wujud tanggung jawab pegawai yaitu serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor, dimana setiap pegawai harus menaati setiap peraturan yang berlaku pada kantor maka dari itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan, serta menggunakan kartu identitas pegawai.

Untuk membina pegawai negeri sipil, maka diperlukan adanya disiplin yang mengatur tentang pokok-pokok kewajiban, larangan, serta sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar.

#### **e. Pengaruh Absensi Finger Print terhadap Kedisiplinan Pegawai**

Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ialah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu

sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Adapun cara yang dilakukan untuk mengukur ketepatan waktu yaitu dengan melihat daftar hadir pegawai. Dengan diterapkannya absensi finger print lebih memberikan informasi yang akurat terkait kehadiran pegawai karena melihat cara penggunaannya yang harus menggunakan sidik jari yang tidak bisa diwakilkan sehingga mengurangi bentuk kecurangan yang bisa saja dilakukan oleh pegawai seperti menitip absen.

Terdapat pengaruh signifikan antara efektivitas finger print terhadap disiplin pegawai. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh perkumpulan Human Resource Development (Sman & Selatan, 2004) dari berbagai perusahaan besar yang adadi negara ini, menyatakan bahwa penerapan kedisiplinan terhadap pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari sangatlah berpengaruh besar terhadap peningkatan kedisiplinan kerja setiap pegawai untuk hadir tepat waktu kekantor. Mesin absensi sidik jari ini merupakan suatu tindakan yang tepat dan benar dalam membangun suatu kinerja suatu instansi pemerintahan yang baik, karena disiplin kerja pegawai merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh instansi pemerintahan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya mesin absensi sidik jari, akan mustahil untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dilihat dari sudut pandang tingkat kedisiplinan pegawai.

#### **f. Aturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Salah satu tolak ukur dari

kedisiplinan ialah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Adapun cara yang dilakukan untuk mengukur ketepatan waktu yaitu dengan melihat daftar hadir pegawai. Dengan diterapkannya absensi finger print lebih memberikan informasi yang akurat terkait kehadiran pegawai karena melihat cara penggunaannya yang harus menggunakan sidik jari yang tidak bisa diwakilkan sehingga mengurangi bentuk kecurangan yang bisa saja dilakukan oleh pegawai seperti menitip absen.

Pegawai Negeri mempunyai peranan yang sangat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara menurut Hartini et al., (2014, hal. 38) untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri yang merupakan sebagian dari aparatur negara

Menurut Miftah Thoha (2005, hal. 46) untuk menghasilkan seorang abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, Undang-undang Dasar 1945, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan maka perlu adanya pembinaan pegawai

negeri sipil antara lain diperlukan adanya disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Dalam disiplin PNS, Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selama ini seluruh kewajiban dan larangan bagi PNS mengacu pada koridor-koridor pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tersebut. Pada tahun 2010, peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 ini diberlakukan pada bulan Juni 2010 hingga saat ini, sehingga segala hal yang berhubungan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengacunya pada peraturan tersebut. Jadi, bentuk disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil adalah yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang berisi 17 kewajiban dan 15 larangan, sebagai penyempurnaan atas 26 kewajiban dan 18 larangan sebagaimana Pegawai Negeri Sipil pahami dulu dalam Peraturan Pemerintah sebelumnya (PP No. 30 Tahun 1980).

Pegawai Negeri Sipil dikatakan disiplin apabila melaksanakan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil menurut PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (2010) pasal (3):

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji



- jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
  4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
  5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
  6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS;
  7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
  8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
  9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
  10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil;
  11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
  12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
  13. Menggunakan dan

memelihara barang-barang milik negara dan sebaik-baiknya;

14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Kedisiplinan pegawai harus ditegakkan dalam suatu instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi instansi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu rencana dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, salah satu syarat yang dijadikan tolak ukur dalam penerimaan tunjangan yaitu kedisiplinan kehadiran pegawai.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2010 mengatur bahwa pegawai wajib masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan jam kerja dan melakukan rekam kehadiran secara elektronik. Dimana dalam (Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 Tentang Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, n.d.) disebutkan bahwa rekam kehadiran elektronik harus dilakukan dengan menggunakan mesin rekam kehadiran elektronik yang ada di lingkungan kerja pegawai yang bersangkutan.

Mesin rekam kehadiran

elektronik yang dimaksud adalah mesin absensi finger print yang dalam prosesnya tidak dapat diwakili, sehingga akan lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran jam kerja yang akan berdampak pada tunjangan pegawai. Dengan demikian, dalam program remunerasi finger print berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kedisiplinan jam hadir pegawai.

Suatu Kebijakan dapat dikatakan berhasil dalam penerapannya apabila memberikan pengaruh yang baik terhadap sasaran dari kebijakan tersebut. Seorang pegawai yang menjalankan aturan dengan baik dengan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja akan memberikan pengaruh kepada kinerja dari pegawai tersebut. Hadir di kantor sesuai jam kerja dan tidak hanya sekedar mengisi absensi maka pegawai tersebut memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

## **6. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **a. Implementasi Absensi Finger Print**

Implementasi absensi finger print merupakan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk melakukan absensi kehadiran pegawai secara elektronik, keberhasilan penerapan absensi finger print.

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan tingkat implementasi dari mesin absensi finger print dikategorikan baik, hal ini sesuai dengan pendapat Moch Tofik tahun 2010 (Fadila & Septiana, 2019), mengemukakan ada empat dimensi absensi sidik jari (finger print) yaitu : Praktis, Akurat, Sekuritas Tinggi, dan Pencapaian Target.

Hasil perhitungan persentase

indikator Praktis terhadap variabel Implementasi absensi finger print dikategorikan sudah baik. Hal ini dikarenakan kedua deskriptor indikator praktis menunjukkan kategori baik/setuju. Deskriptor tersebut meliputi :

#### **a) Tidak berbelit-belit**

Mesin absensi finger print dalam penggunaannya tidak berbelit-belit, karena semua pegawai dapat mengisi daftar kehadiran mereka dengan meletakkan sidik jari pada mesin tersebut tanpa harus menggunakan kertas dan pulpen lagi.

#### **b) Mudah dan cepat digunakan**

Mesin absensi finger print cepat dan mudah digunakan, hal ini dikarenakan semua pegawai dapat mengisi daftar kehadiran mereka dengan mudah hanya meletakkan sidik jari pada mesin tersebut tanpa harus mengisi dengan tanda tangan seperti yang terjadi ketika masih menggunakan cara manual dalam mengisi daftar kehadiran.

Berdasarkan penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa pegawai memperoleh kemudahan dalam mengisi daftar hadir.

#### **1) Akurat**

Hasil perhitungan persentase indikator Akurat terhadap variabel Implementasi absensi finger print dikategorikan sudah baik karena mesin absensi finger print memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam sidik jari pegawai. Hal ini dikarenakan kedua deskriptor indikator akurat menunjukkan kategori baik/setuju. Deskriptor tersebut meliputi :

#### **a) Ketelitian yang tinggi**

Mesin absensi finger print memiliki ketelitian yang tinggi dalam merekam data, hal ini ditunjukkan dengan kemampuan mesin absensi finger print dalam membaca sidik jari semua pegawai dengan jumlah yang

cukup banyak dan orang dengan data sidik jari yang tidak terdaftar di sistem, tidak akan bisa melakukan absensi finger print tersebut.

- b) Ketepatan dalam merekam data  
Mesin absensi finger print memiliki ketepatan dalam merekam data, hal ini ditunjukkan dengan kemampuan mesin absensi finger print dalam membaca sidik jari semua pegawai dengan jumlah yang cukup banyak dan proses perekaman data antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak akan tertukar.

Berdasarkan penjelasan kedua deskriptor tersebut, menunjukkan bahwa mesin absensi finger print memiliki tingkat akurasi yang tinggi.

## 2) Sekuritas Tinggi

Hasil perhitungan persentase indikator Sekuritas tinggi terhadap variabel Impelementasi absensi finger print dikategorikan sudah baik karena sistem absensi finger print memiliki resiko sangat kecil untuk dilakukan dimanipulasi. Hal ini dikarenakan kedua deskriptor indikator sekuritas tinggi keduanya menunjukkan kategori baik/setuju. Deskriptor tersebut meliputi :

### a) Sulit dimanipulasi

Mesin absensi finger print dalam penggunaannya sulit untuk dimanipulasi, hal ini dikarenakan sidik jari para pegawai telah terekam dalam sistem sehingga pegawai yang telah mengisi daftar kehadiran melalui mesin ini akan ditampilkan dihasil rekapitulasi daftar kehadiran secara otomatis dan sistematis. Sehingga kemungkinan untuk dilakukan manipulasi sangat kecil.

- b) Keamanan penggunaan dari pihak yang tidak berhak dapat dikendalikan  
Mesin absensi finger print

dalam penggunaannya memiliki keamanan dari pihak yang tidak berhak mengisi daftar hadir, hal ini ditunjukkan dengan kemampuan mesin absensi finger print dalam membaca sidik jari semua pegawai dan orang dengan sidik jari yang tidak terdaftar di sistem, tidak akan bisa melakukan absensi finger print tersebut.

Berdasarkan penjelasan kedua deskriptor tersebut, menunjukkan bahwa mesin absensi finger print memiliki tingkat sekuritas yang tinggi.

## 3) Pencapaian target

Hasil perhitungan persentase indikator Pencapaian target terhadap variabel Impelementasi absensi finger print dikategorikan sudah baik karena adanya absensi finger print, pegawai hadir di kantor dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan ketiga deskriptor indikator pencapaian target menunjukkan kategori baik/setuju. Deskriptor tersebut meliputi :

### a) Menghasilkan data kehadiran

Mesin absensi finger print menghasilkan data kehadiran berupa rekapitulasi daftar kehadiran pegawai setiap bulannya yang telah disetel pada sistem. Rekapitulasi ini merupakan hasil akhir dari proses perekaman data pegawai yang mengisi daftar hadir.

### b) Meningkatkan kinerja instansi dengan mengoptimalkan jam kerja pegawai

Dengan adanya mesin absensi finger print yang memiliki resiko sangat kecil dilakukannya manipulasi, dianggap mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat begitu pula halnya dengan kinerja instansi.

### c) Meningkatkan produktivitas perhitungan dan pelaporan otomatis

Dengan adanya mesin absensi finger print yang dapat menghasilkan data kehadiran berupa rekapitulasi daftar kehadiran pegawai setiap bulannya yang telah disetel pada sistem. Dianggap mampu meningkatkan produktifitas perhitungan dan pelaporan secara otomatis dibandingkan ketika menggunakan daftar hadir secara manual.

Berdasarkan penjelasan ketiga deskriptor tersebut, menunjukkan bahwa mesin absensi finger print telah memenuhi pencapaian target yang diinginkan.

Dilihat dari ke empat indikator Impelementasi absensi finger print di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian persentase 79,73. Hal ini dapat disimpulkan dari ke empat indikator implementasi absensi finger print berpengaruh pada disiplin pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **b. Disiplin Pegawai**

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi yang sudah ditentukan apabila melanggar. Disiplin dalam bekerja sangat penting agar pegawai mengetahui yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Untuk menganalisis disiplin pegawai yang terdapat di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, maka digunakan teori menurut Lateiner (Permatasari, 2015) ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu: ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung

jawab, ketaatan terhadap aturan.

##### **1) Ketepatan Waktu**

Hasil perhitungan persentase indikator ketepatan waktu terhadap variabel disiplin pegawai dikategorikan baik. Hal ini berarti bahwa pegawai mampu hadir di kantor pada jam kerja sesuai dengan aturan jam kerja. Adapun alasannya, karena kedua deskriptor indikator ketepatan waktu menunjukkan kategori baik/sering. Deskriptor tersebut meliputi :

###### **a) Waktu masuk kerja dan memulai pekerjaan**

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan hadir di kantor sesuai dengan aturan jam masuk kantor dan memulai pekerjaan setibanya di ruang kerja.

###### **b) Ketepatan menyelesaikan tugas**

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan telah menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan target atau dengan kata lain telah melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sebagai bentuk implikasi dari ketepatannya hadir di kantor sesuai aturan jam kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan telah hadir di kantor dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

##### **2) Pemanfaatan Sarana**

Hasil perhitungan persentase indikator pemanfaatan sarana terhadap variabel disiplin pegawai

dikategorikan baik. Hal ini berarti bahwa pegawai mampu menggunakan sarana kantor yang tersedia dengan baik dan mampu melakukan pemeliharaan sarana dengan bertanggung jawab. Adapun alasannya, karena kedua deskriptor indikator pemanfaatan sarana menunjukkan kategori baik/sering. Dekriptor tersebut meliputi :

a) Penggunaan alat

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan kantor dalam menunjang pekerjaannya.

b) Pemeliharaan alat

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan kantor dengan baik, namun kerap kali terjadi kerusakan pada beberapa sarana kantor yang secara langsung dapat menjadi menghambat bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sehingga masih perlu menjadi perhatian bagi pegawai yang berwenang dalam melakukan penggantian atau peremajaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan telah memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik.

3) Tanggung Jawab

Hasil perhitungan persentase indikator tanggung jawab terhadap variabel disiplin pegawai dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan bertanggung jawab dalam bekerja. Adapun alasannya, karena ketiga deskriptor indikator tanggung jawab menunjukkan kategori baik/sering. Dekriptor tersebut meliputi

a) Jujur

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan telah menerapkan sifat jujur dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan iklim saling percaya pada pegawai dalam bekerja. Beberapa penyimpangan juga dapat dihindari karena telah menerapkan kejujuran yang tinggi dalam bekerja.

b) Melakukan pekerjaan dengan baik

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan telah melakukan pekerjaan dengan baik sehingga berimplikasi pada hasil pekerjaan yang baik.

c) Mementingkan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan lebih mementingkan

kepentingan kantor dari pada kepentingan pribadi yang tidak terlalu penting dan mendesak.

Berdasarkan penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

#### 4) Ketaatan Terhadap Aturan

Hasil perhitungan persentase indikator ketaatan terhadap aturan terhadap variabel disiplin pegawai dikategorikan baik. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan pekerjaan, pegawai senantiasa taat pada setiap peraturan yang telah ditetapkan di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Adapun alasannya, karena kedua deskriptor indikator ketaatan terhadap aturan kantor menunjukkan kategori baik/sering. Deskriptor tersebut meliputi

##### a) Patuh terhadap aturan jam kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan hadir di kantor, istirahat, dan pulang kantor sesuai dengan aturan jam kerja. Sebagian besar pegawai mengupayakan menyelesaikan pekerjaan sebelum pulang dari kantor sehingga tidak menghambat pekerjaannya di esok hari.

##### b) Teratur dalam melakukan kegiatan

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan,

melakukan pekerjaan secara sistematis dan terstruktur sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

##### c) Patuh terhadap aturan kantor

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengisian angket, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan baik itu peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis yang disampaikan langsung oleh pimpinan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan taat terhadap aturan kantor.

Dilihat dari ke empat indikator Disiplin pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan bertanggung jawab dalam bekerja, berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian presentase 75,47% dapat disimpulkan bahwa Disiplin Pegawai berada pada kategori baik, karena dukungan dari indikator disiplin pegawai dan diawasi oleh pemimpin.

#### **c. Pengaruh Implementasi Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukan bahwa Implementasi Absensi Finger Print di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa r hitung lebih besar dari rtabel sebesar 0.244 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah valid. Diketahui bahwa masing-masing variabel implementasi absensi finger print dan disiplin pegawai diperoleh hasil analisis koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,857 dan 0,731 lebih besar dari standar koefisien Cronbach Alpha 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Table 1: Coefficients					
Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	25.022	7.697		3.251	.002
X	.438	.120	.417	3.640	.001

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi absensi finger print dapat memberi pengaruh terhadap disiplin pegawai. Data output SPSS versi 16, berdasarkan hipotesis dan hasil dari analisis yang telah dilaksanakan, seperti analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 25,022 + 0,438 X$ , hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel X (Implementasi Absensi Finger Print) dinaikkan maka nilai Y (Disiplin Pegawai) akan naik mengikuti perubahan variabel X. Apabila nilai X dinaikkan satu poin, maka nilai Y akan naik sebesar 0,438. Hal ini membuktikan bahwa disiplin pegawai dipengaruhi oleh implementasi absensi finger print.

**Tabel 19. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R		Std. Error of the Estimate
			Square		
1	.417 <sup>a</sup>	.174	.161		5.327

*Sumber data: hasil olah data SPSS v 25*

a. Predictors : (Constant), Implementasi Absensi Finger Print X

Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, hasilnya diketahui bahwa nilai thitung

sebesar  $3.640 \geq t$  tabel 1.669 dan nilai signifikan (sig.)  $0,001 \leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel implementasi absensi finger print terhadap disiplin pegawai. Berdasarkan data tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan implementasi absensi finger print terhadap disiplin pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, dapat teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas (implementasi absensi finger print) terhadap variabel terikat (disiplin pegawai). Pengaruhnya dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi. Hasilnya yaitu sebesar 0.174 atau 17 % dengan tingkat pengaruh sangat lemah. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan terlihat jelas bahwa mesin absensi finger print memberikan pengaruh terhadap disiplin pegawai namun pengaruhnya masih kurang karena beberapa pegawai hanya mengupayakan hadir tepat waktu dikantor lalu mengisi daftar hadir elektronik, sebab hasil rekapitulasi absensi finger print memiliki implikasi terhadap penerimaan tunjangan remunerasi pegawai. Beberapa pegawai mengisi daftar hadir elektronik tersebut dengan tepat waktu, namun meninggalkan ruang kerja dan pekerjaannya setelah mengisi daftar hadir. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, hasilnya sama dengan hasil penelitian dengan cara penyebaran angket/kuesioner. Hasilnya, variabel bebas (implementasi absensi finger print) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (disiplin pegawai)

dengan pengaruh sangat lemah.

## **7. Penutup**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil Penelitian Mengenai Implementasi Absensi Finger Print dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Implementasi Absensi Finger Print Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini dilihat dari semua indikator yang memperlihatkan dukungan terhadap variabel Implementasi absensi finger print dengan kualitas tingkat pencapaian persentase tinggi meliputi indikator praktis, akurat, sekuritas tinggi dan pencapaian target.
- 2) Disiplin Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan sudah berada pada kategori sering. Hal ini dilihat dari semua indikator

### **b. Implikasi**

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan merupakan bukti ilmiah yang sesuai dengan teori pada tinjauan pustaka

### **c. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat dikemukakan

yang memperlihatkan dukungan terhadap variabel Disiplin Pegawai dengan kualitas tingkat pencapaian persentase sering. Disiplin Pegawai meningkat karena adanya Implementasi absensi finger print yang baik dilakukan oleh semua pegawai.

- 3) Implementasi absensi finger print mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis data menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh Implementasi absensi finger print yang positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai dapat diterima. Variabel bebas (implementasi absensi finger print) terhadap variabel terikat (disiplin pegawai) memiliki pengaruh sangat lemah di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan.

bahwa betapa pentingnya sebuah implementasi yang baik terhadap sebuah kebijakan (dalam hal ini implementasi absensi finger print) seorang pegawai dalam kesehariannya bekerja dikantor sehingga dapat meningkatkan disiplin pegawai dan tidak melalaikan tugasnya.

beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Implementasi absensi finger print pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan



Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kategori baik. meskipun demikian, perlu untuk meningkatkan kehadiran serta pemeliharaan alat agar tidak terjadi masalah pada mesin absensi tersebut karena implementasi absensi finger print memiliki pengaruh positif terhadap disiplin pegawai.

- 2) Disiplin pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kategori baik. meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang kurang, hal yang mempengaruhinya yaitu masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada saat

jam kerja hanya untuk kepentingan pribadi serta masih terdapat pegawai dimana pekerjaannya terbengkalai karena datang terlambat. Diharapkan kedepannya para pegawai tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi serta lebih tepat waktu hadir di kantor demi terciptanya kedisiplinan dan kinerja yang baik serta eksistensi kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan dapat terjaga karena berhasil menjalankan visinya yaitu : “Terwujudnya Pelayanan Perizinan Terpadu yang Prima”

## REFERENSI

### Buku

- Dunn, W. N. (2012). Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Gadjah Mada.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media.
- Hartini, S., Kadersih, S., & Sudrajat, T. (2014). Hukum Kepegawaian di Indonesia. Sinar Grafika.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.
- Miftah Thoha. (2005). Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Kencana.
- Mulyadi, D. (2018). Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik (Hendrikus & Nurafandi (ed.)). Alfabeta cv.
- Nugroho, R. (2003). Kebijakan

- Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi. PT Elex Media Komputindi.
- Soedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta.
- Winarno, B. (2016). Kebijakan Publik Era Globalisasi. Center Of Academica Publishing Service.

### Skripsi

- Afrana, E. (2019). Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupten Luwu Timur. Universitas Negeri Makassar.
- Aziz, S. (2016). Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan motivasi Dan Kinerja Karyawan Fungsi finger print Dalam Mendukung

- Program Remunerasi Di Pengadilan Tinggi Agama (PTA) Makassar. Universitas Negeri Makassar.
- Maeyasari, E. (2012). Pengaruh Efektivitas Penerapan **Jurnal**
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53–63. <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1287>.
- Freeman. (2013). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Meika, I., Purnmo, R. E., & Wahjuni, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-Sospol*, 4(1), 56–61.
- Permatasari, J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.
- Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Sman, D. I., & Selatan, T. (2004). = 4.75 Lebih Besar Dari T. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13, 69–79.
- Undang-undang**
- Perka BKN No 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 214 (2010). [https://radenfatah.ac.id/tampung/hukum/20161117101942per\\_kep\\_bkn-21\\_2010\\_ttg\\_pp-no-53-th-2010-ttg-disiplin-pns.pdf](https://radenfatah.ac.id/tampung/hukum/20161117101942per_kep_bkn-21_2010_ttg_pp-no-53-th-2010-ttg-disiplin-pns.pdf)
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 Tentang Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
- PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 95 (2010). [www.kemenag.go.id](http://www.kemenag.go.id)